



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**HUBUNGAN TINGKAHLAKU KEPEMIMPINAN DENGAN
KOMITMEN KERJA DI NGO YANG TIDAK BERASASKAN
KEUNTUNGAN**

Siti Marhamah Bte Abd Ghapar

Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)
2006

HD
57.7
S622
2006



HUBUNGAN TINGKAHLAKU KEPEMIMPINAN DENGAN KOMITMEN KERJA DI NGO YANG TIDAK BERASASKAN KEUNTUNGAN

SITI MARHAMAH BTE ABD GHAPAR

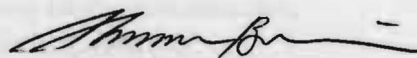
Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2007

Projek bertajuk 'Hubungan Tingkahlaku Kepemimpinan dengan Komitmen Kerja di NGO yang tidak Berasaskan Keuntungan' telah disediakan oleh Siti Marhamah bte Abd Ghapar dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia)

Diterima untuk diperiksa oleh:

Abdul Halim Hj Busari
Ketua Jabatan (Pembangunan Sumber Manusia)
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK



En. Abd Halim Busari

Tarikh:

24/11/2006

Gred

A-

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

Gred: A-

JUDUL : Hubungan Tingkahlaku Kepemimpinan dengan Komitmen Kerja di NGO tidak Berasaskan Keuntungan

SESI PENGAJIAN : 2003/2006

Saya SITI MARHAMAH BTE ABD GHAPAR

mengaku membenarkan tesis * ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sarawak
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja
3. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat pendigitan untuk membangunkan Pangkalan Data Kandungan Tempatan
4. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi
5. ** sila tandakan (✓)

☐

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

☐

TERHAD


(Mengandungi maklumat Terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

☒

TIDAK TERHAD



(TANDATANGAN PENULIS)



(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

Km 16, Kg Paya Rumput Jaya
76300 Sungai Udang
Melaka Bandaraya Bersejarah

Tarikh : 24.11.2006

Tarikh: 24/11/2006

Catatan: * Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah, Sarjana dan Sarjana Muda
*Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai TERHAD.

PENGHARGAAN

Pertama sekali saya panjatkan syukur yang tidak terhingga kepada Ilahi atas segala pertolongan dan rahmat, serta keberkatannya terhadap saya, maka dapat saya menyiapkan projek ini dengan jayanya. Setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia projek saya, En. Abd Halim Busari atas segala bimbingan, tunjuk ajar, serta masa berharga beliau yang telah banyak diluahkan kepada saya untuk menjadikan impian projek tahun akhir saya ini terbaik buat saya, beliau, organisasi kajian dan UNIMAS amnya. Tanpa tunjuk ajar, bimbingan serta bantuan beliau tidak mungkin saya dapat menyiapkan projek ini tanpa banyak masalah. Tidak lupa juga kepada pihak fakulti terutamanya Pn Suhana yang tidak jemu-jemu membantu dan memberi kerjasama yang jitu dalam pengurusan projek ini. Terima kasih yang tidak terhingga juga ditujukan kepada semua NGO yang terlibat dalam kajian ini (Angkatan Zaman Mansang (AZAM), Persatuan Thalassaemia Sarawak, Persatuan Kanser Payudara Sarawak dan Pertubuhan Anak-Anak Yatim Negeri Sarawak), kerana memberi kerjasama yang jitu bagi menjayakan projek ini. Juga buat En Abang Izhar yang banyak membantu dan memberi semangat kepada saya serta rakan-rakan yang sama-sama berjuang, jutaan terima kasih buat anda semua. Buat ibu bapa yang tersayang serta keluarga yang tidak pernah jemu dan sabar menanti dalam masa saya menyiapkan projek ini, terima kasih saya ucapkan. Anda semua adalah segalanya untuk saya. Tidak lupa juga kepada semua yang terlibat secara langsung atau tidak langsung di dalam proses menyiapkan projek ini, terima kasih.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai Jadual	vi
Senarai Gambarajah	vii
Abstrak	viii
<i>Abstract</i>	ix

BAB 1 PENGENALAN

1.0	Pendahuluan	1
1.1	Latar Belakang Kajian	2
1.2	Pernyataan Masalah	3
1.3	Objektif Kajian	4
1.4	Hipotesis Kajian	5
1.5	Kerangka Konseptual	5
1.6	Definisi Istilah	5
1.7	Kepentingan Kajian	7
1.8	Batasan Kajian	8

BAB 2 SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.0	Pengenalan	10
2.1	Konsep Kepimpinan	10
2.2	Konsep Tingkahlaku Kepimpinan	12
2.3	Pendekatan Tingkahlaku	13
2.4	Konsep Komitmen Kerja	14
2.5	Teori Kontigensi Kepimpinan	15
2.6	Teori Situasi Hersey & Blanchard	17
2.7	Kajian Universiti Michigan	20
2.8	Rumusan	21

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.0	Pengenalan	22
3.1	Reka Bentuk Kajian	22
3.2	Populasi dan Sampel	22
3.3	Instrumen Kajian	25
3.4	Pengumpulan Data	28
3.5	Penganalisan Data	
3.5.1	Kaedah Deskriptif	28
3.5.2	Kaedah Inferensi	29
3.6	Rumusan	30

BAB 4 DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.0	Pengenalan	31
4.1	Taburan Responden Berdasarkan Ciri-Ciri Demografi	31
4.1.1	Analisis Taburan Responden Mengikut Jantina	32
4.1.2	Analisis Taburan Responden Mengikut Umur	32
4.1.3	Analisis Taburan Responden Mengikut Bangsa	33
4.1.4	Analisis Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	34
4.2	Pengujian Hipotesis	
4.2.1	Hubungan di antara Tingkahlaku Kepemimpinan Dengan Komitmen Kerja di NGO Tidak Berasaskan Keuntungan	34
4.3	Ujian Regresi Linear Berganda	38
4.4	Rumusan	40

BAB 5 RINGKASAN, KESIMPULAN, DAN CADANGAN KAJIAN

5.0	Pengenalan	42
5.1	Rumusan Kajian	42
5.2	Kesimpulan	44
5.3	Cadangan	
5.3.1	Organisasi	45
5.3.2	Pengkaji Akan Datang	46
5.4	Penutup	48

SENARAI JADUAL

Jadual 1

Nombor dan Item Mengikut Tingkahlaku Kepemimpinan	25
---	----

Jadual 2

Item Tingkahlaku Kepemimpinan Berorientasikan Tugas	26
---	----

Jadual 3

Item Tingkahlaku Kepemimpinan Berorientasikan Hubungan	27
--	----

Jadual 4

Perhubungan Berdasarkan Korelasi Pearson	29
--	----

Jadual 5

Taburan Mengikut Jantina	32
--------------------------	----

Jadual 6

Taburan Mengikut Umur	32
-----------------------	----

Jadual 7

Taburan Mengikut Bangsa	33
-------------------------	----

Jadual 8

Taburan Mengikut Tempoh Perkhidmatan	34
--------------------------------------	----

Jadual 9

Analisis Kolerasi antara tingkahlaku kepemimpinan berorientasikan tugas dengan komitmen kerja.	35
--	----

Jadual 10

Analisis Kolerasi antara tingkahlaku kepemimpinan berorientasikan hubungan dengan komitmen kerja.	36
---	----

Jadual 11

Keputusan Ujian Regresi Linear Berganda	38
---	----

Jadual 12

Ringkasan Keputusan Pengujian Hipotesis Tingkahlaku Kepemimpinan dengan Komitmen Kerja Pemimpin di NGO yang tidak Berasaskan Keuntungan	41
--	----

SENARAI RAJAH

Rajah 1

Kerangka Konsepsual	5
---------------------	---

Rajah 2

Empat Proses Kritikal Kepimpinan	11
----------------------------------	----

Rajah 3

Dua dimensi tingkahlaku kepimpinan Ohio State	14
---	----

Rajah 4

Dua dimensi gaya kepimpinan Ohio State yang menghasilkan sukuan tingkahlaku pemimpin.	14
---	----

Rajah 5

Teori Kontigensi Kepimpinan	17
-----------------------------	----

Rajah 6

Teori Hersey & Blanchard	19
--------------------------	----

Rajah 7

Hubungan antara Tingkahlaku Kepemimpinan dengan Komitmen Kerja di NGO tidak Berasaskan Keuntungan	40
---	----

ABSTRAK

HUBUNGAN TINGKAHLAKU KEPEMIMPINAN DENGAN KOMITMEN KERJA DI NGO YANG TIDAK BERASASKAN KEWANGAN

Siti Marhamah bte Abd Ghapar

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti hubungan antara tingkahlaku kepemimpinan dengan komitmen kerja di NGO yang tidak berasaskan keuntungan. Faktor tingkahlaku kepemimpinan ditampilkan sebagai pemboleh ubah tidak bersandar dan terbahagi kepada dua iaitu tingkahlaku kepemimpinan berorientasikan tugas dan berorientasikan hubungan. Manakala faktor pemboleh ubah bersandar yang dikaji ialah komitmen kerja. Kajian ini telah melibatkan seramai 45 orang responden yang dipilih secara rawak mudah dan terdiri daripada pekerja bawahan atau subordinat dalam empat NGO terpilih iaitu Persatuan Kanser Payudara Sarawak, Pertubuhan Thalassaemia Sarawak, Pertubuhan Anak-Anak Yatim Negeri Sarawak, dan Angkatan Zaman Mansang (AZAM) yang berada di sekitar Kuching. Instrumen yang digunakan adalah borang soal-selidik yang diadaptasi daripada Stogdill, 1975 (LBDQ) dan Mowday, Steers dan Porter, 1979 (OCQ). Penganalisan data menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 12.0. Daripada hasil dapatan kajian yang menggunakan ujian Korelasi Pearson, didapati bahawa faktor tingkahlaku kepemimpinan berorientasikan tugas dengan faktor komitmen kerja adalah signifikan ($p = 0.000$, $r = -0.174$) menunjukkan bahawa hubungan yang lemah. Manakala bagi faktor tingkahlaku kepemimpinan berorientasikan hubungan dengan faktor komitmen kerja pula, juga didapati signifikan dan mempunyai hubungan yang kuat ($p = 0.000$, $r = -0.751$). Ini menunjukkan bahawa kedua-dua tingkahlaku ini turut menyumbang kepada komitmen kerja pekerja di NGO. Bagi ujian Regresi Linear Berganda pula, di dapati tingkahlaku paling dominan dalam kalangan pemimpin NGO ialah tingkahlaku yang berorientasikan hubungan ($R^2 = 0.531$) iaitu mewakili 53%.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP BEHAVIOUR WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT NON-PROFIT NGO

Siti Marhamah bte Abd Ghapar

This study aims to identify the relationship between leadership behaviors with organizational commitment at the non-profit NGO. Leadership behaviors stand as independent variable that was divided into two which were task-oriented and relation-oriented, while organizational commitment stand as a dependent variable. This study involved 45 respondents which were subordinates at chosen NGO's around Kuching that are Sarawak Breast Cancer Association, Sarawak Thalassemia Association, Sarawak Ophens Association, and Angkatan Zaman Mansang (AZAM). All respondent were selected randomly. The instrument that has been used was the adapted version of Stogdill, 1975 Questionnaire (LBDQ) and Mowday, Steers and Porter 1979, (OCQ). Data were analysed using Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Version 12.0. The relationship between leadership behaviors and organizational commitment were analysed using Pearson Correlation while Multiple Linear Regressions had been used to analyse dominant leadership behavior. Analysis shows that there were a weak relationship between task-oriented leadership behavior and organizational commitment, ($p = 0.000$ and $r = -0.174$). While there was a strong relationship between relation-oriented leadership behavior and organizational commitment, ($p = 0.000$ and $r = -0.75$)¹. Relation-oriented leadership behavior found as a dominant factor which result 53% ($R^2 = 0.531$)

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pendahuluan

Penyelidikan ke arah kepimpinan telah menjadi satu bidang yang sangat luas. Sejak 1950-an topik ini telah beralih arah sedikit kepada pengkajian terhadap tingkahlaku kepimpinan (Hooper & Potter 1997). Bidang ini kian menjadi tumpuan dan fokus utama kepada para pengkaji dalam mencari kebenarannya terhadap kejayaan sesebuah organisasi (Sashkin & Sashkin 2003). Apabila berlakunya kepuasan kerja, kepercayaan dan motivasi yang terbina dari tingkahlaku kepimpinan, akan mewujudkan komitmen (Robins & Coulter 2002).

Tingkahlaku kepimpinan disenaraikan dalam banyak bentuk tetapi semuanya dapat dikumpulkan dan dibahagi kepada dua iaitu berorientasikan tugas dan berorientasikan hubungan (Hersey & Blanchard 1998). Kedua-dua tingkahlaku ini adalah satu asas yang perlu ada dalam membincangkan tingkahlaku kepimpinan (Hooper & Potter 1997).

Kepimpinan di NGO pula ialah bagaimana seseorang pemimpin tersebut berupaya mengajak individu lain untuk bersama-sama memberikan kerjasama dalam

satu situasi yang tidak memberikan keuntungan material, dalam erti kata lain secara sukarela (Henderson 1997). Mengkaji tingkahlaku kepemimpinan dan komitmen di NGO menjadi satu keperluan apabila banyak kajian tingkahlaku lebih memfokus kepada pemimpin yang berada di dalam organisasi yang berasaskan keuntungan.

Oleh itu, kajian yang dibuat akan melihat bagaimana kebenaran dan hubungan tingkahlaku kepemimpinan akan mempengaruhi komitmen kerja para pekerja di NGO yang tidak berasaskan keuntungan.

1.1 Latar Belakang Kajian

Kepemimpinan adalah merentasi sempadan bidang dan organisasi samada yang berasaskan keuntungan ataupun tidak. Ia bukanlah terhad dalam bidang perniagaan sahaja, malah ia telah meluas digunakan dalam apa jua bidang termasuk pendidikan, sukan juga bidang yang tidak berasaskan keuntungan seperti sukarelawan. Oleh itu adalah penting untuk mengetahui cara dan tingkahlaku kepemimpinan yang terbaik untuk mencapai kejayaan dalam sesuatu kumpulan.

Kejayaan sesuatu produk atau organisasi juga turut bergantung kepada komitmen kerja yang ditunjukkan dan diberikan oleh pekerjanya. Menurut Meyer & Allen (1997) di dalam Brown (2003) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja dalam sesebuah organisasi itu seperti ketua, pekerjaan itu sendiri, dan juga perjalanan kerjaya mereka. Yousef (2000), mendapati terdapat hubungan signifikan positif antara tingkahlaku pemimpin dengan komitmen organisasi dalam kajiannya terhadap 30 buah organisasi terpilih di United Arab Emirates (UAE). Dalam kajian lain yang dilakukan Yousef (2000) mendapati bahawa pekerja yang mempunyai komitmen afektif akan senang berubah mengikut organisasi manakala komitmen berterusan tidak akan terpengaruh (negatif) dengan perubahan organisasi. Parish (2001) mengkaji 124 orang penyelia pustakawan dan mendapati bahawa terdapat hubungan signifikan positif antara kedua-dua tingkahlaku kepimpinan, iaitu

orientasi tugas dan hubungan terhadap komitmen efektif, normatif dan komitmen berterusan.

Berdasarkan sorotan kajian-kajian lepas, tidak ada pengkaji yang cuba untuk mengkaji tingkahlaku kepemimpinan dengan komitmen pekerja di NGO, oleh yang demikian, pengkaji ingin melihat sejauh manakah kebenaran kajian ini dalam kalangan pekerja terhadap pemimpin di NGO tidak berasaskan keuntungan. Kajian-kajian lepas juga menarik minat pengkaji untuk mengkaji hubungan tingkahlaku kepemimpinan terhadap komitmen subordinat di NGO. Selain itu, menurut Hooper & Potter (1997), kepemimpinan yang terbaik mestilah berasaskan pembangunan manusia dan memenangi perasaan mereka. Oleh yang demikian, pengkaji ingin mengetahui bagaimana pula situasi bagi pemimpin yang mengamalkan tingkahlaku yang berasaskan tugas? Adakah pemimpin ini tidak dapat membantu subordinatnya mencapai kejayaan ataupun matlamat organisasi?

1.2 Pernyataan Masalah

NGO merupakan organisasi yang peka dan mengambil berat tentang isu-isu yang melibatkan kemasyarakatan dan kemanusiaan tanpa mengambil kira keuntungan dalam melaksanakan sesuatu projek. NGO mempunyai peranan yang besar dalam membantu serta menggalakkan kesukarelaan di dalam masyarakat. Mereka bergerak atas penglibatan bersama media, orang ramai, masyarakat dan juga organisasi kerjiaan. Peranan pemimpin NGO mempunyai sedikit perbezaan dengan pemimpin di organisasi biasa. Pemimpin NGO lebih banyak bergerak dengan subordinat yang mana mereka mempengaruhi subordinat untuk bekerjasama dan menjalankan tugas bersama.

Di dalam bidang kajian yang melibatkan kajian tentang pemimpin dan komitmen kerja di dalam sesebuah organisasi, didapati wujudnya perkaitan positif dan negatif antara dua faktor pemboleh ubah ini. Namun, kebanyakan kajian dijalankan adalah ke atas pemimpin dan pekerja yang berada di organisasi yang berasaskan

keuntungan. Bagaimanakah pula situasi bagi pekerja di NGO yang tidak berasaskan keuntungan boleh mempunyai komitmen yang tinggi atau sebaliknya terhadap pemimpin mereka? Di antara tingkahlaku kepemimpinan berorientasikan tugas dan berorientasikan hubungan, yang mana satukah lebih dominan yang terdapat dalam kalangan pemimpin NGO ini? Tingkahlaku yang manakah yang lebih mempengaruhi komitmen pekerja terhadap pemimpin NGO?

1.3 Objektif Kajian

1.3.1. Objektif Umum

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan tingkahlaku kepemimpinan dengan komitmen kerja di NGO tidak berasaskan keuntungan.

1.3.2. Objektif Khusus

1. Mengenalpasti hubungan tingkahlaku kepemimpinan berorientasikan tugas dengan komitmen afektif
2. Mengenalpasti hubungan tingkahlaku kepemimpinan berorientasikan tugas dengan komitmen nomatif
3. Mengenalpasti hubungan tingkahlaku kepemimpinan berorientasikan tugas dengan komitmen berterusan
4. Mengenalpasti hubungan tingkahlaku kepemimpinan berorientasikan hubungan dengan komitmen afektif
5. Mengenalpasti hubungan tingkahlaku kepemimpinan berorientasikan hubungan dengan komitmen nomatif
6. Mengenalpasti hubungan tingkahlaku kepemimpinan berorientasikan hubungan dengan komitmen berterusan
7. Menentukan tingkahlaku kepemimpinan yang dominan terhadap komitmen kerja

1.4 Hipotesis Kajian

H_{01} : Tiada hubungan signifikan antara tingkahlaku kepimpinan berorientasikan tugas

dengan komitmen kerja

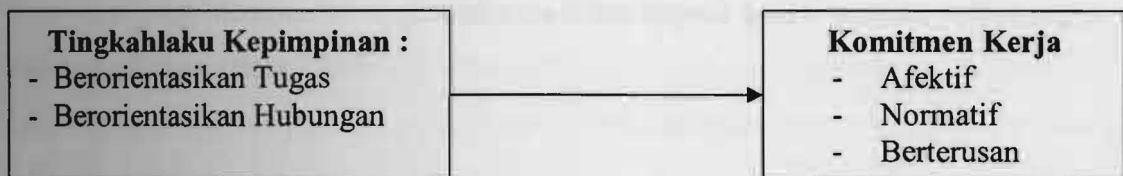
H_{02} :Tiada hubungan signifikan antara tingkahlaku kepimpinan berorientasikan hubungan dengan komitmen kerja

Rajah 1

1.5 Kerangka Konseptual

Pemboleh Ubah Tak Bersandar
Bersandar

Pemboleh Ubah



1.6 Definisi Istilah

1.6.1 Kepimpinan

- *Konseptual*

Kepimpinan merupakan satu proses mempengaruhi aktiviti oleh individu atau kumpulan dalam usaha mencapai matlamat kejayaan dalam sesuatu organisasi. (Hersey & Blanchard 1998)

- *Operasional*

Kepimpinan merupakan satu sifat yang ada pada seseorang untuk memimpin, dan mempengaruhi seseorang atau kumpulan untuk mencapai sesuatu objektif

1.6.2 Tingkahlaku Kepimpinan Beroientasikan Tugas

- Konseptual

Bass (1990) menyatakan bahawa berorientasikan tugas adalah tingkahlaku yang memfokus kepada sesuatu tugas untuk disiapkan atau diselesaikan oleh pengikutnya.

- Operasional

Pemimpin yang cenderung ke arah tingkahlaku ini akan lebih kepada mengarah, memberitahu target, memerhati, struktur dan akan memastikan tugas disiapkan seperti yang diinginkan. Pembuatan keputusan juga akan dibuat secara bersendirian.

1.6.3 Tingkahlaku Kepimpinan Berorientasikan Hubungan

- Konseptual

Pemimpin yang mempunyai tingkahlaku ini fokus kepada kualiti sesuatu perhubungan dari pengikutnya (Bass, 1990)

- Operasional

Pemimpin yang mempunyai tingkahlaku ini ialah pemimpin yang mengambil kira pendapat subordinat, memberi autonomi kepada subordinat, membimbing, penggalak, hubungan mesra, menghormati idea subordinat, dan terbuka kepada sebarang komen atau pandangan dari pengikut. Pemimpin ini juga lebih berdemokrasi dalam kepimpinannya termasuk dalam pembuatan keputusan.

1.6.4 Komitmen Kerja

- Konseptual

Komitmen kerja didefinisikan sebagai perasaan untuk patuh kepada organisasi. Terdapat tiga jenis komitmen kerja iaitu efektif, normatif, dan berterusan. (Allen & Meyer 1997)

- Operasional

1. Komitmen Afektif merujuk kepada pengenalanpastian bersama, penglibatan bersama, dan perasaan terhadap organisasi yang membawa maksud, pekerja yang mempunyai komitmen efektif yang kuat akan kekal di dalam organisasi tersebut kerana mereka ingin dan sanggup berbuat demikian.
2. Komitmen Normatif merujuk kepada rasa kewajipan terhadap organisasi tersebut.
3. Komitmen Berterusan pula merujuk kepada komitmen yang berdasarkan nilai perkiraan pekerja tersebut jika meninggalkan organisasi.

1.7 Kepentingan Kajian

Senario kegagalan sesuatu kumpulan, organisasi, atau negara disebabkan oleh tingkahlaku pemimpinnya sudah banyak terjadi di dalam era ini dan sebelumnya. Oleh itu, kajian ini penting bagi membantu NGO mengetahui cara terbaik untuk meningkatkan atau menstabilkan prestasi pemimpin yang ada di dalam organisasi tersebut. Ini kerana NGO bekerja mengikut perubahan yang berlaku (Stanford & Dickman 2005). Selain itu, kajian terhadap kepemimpinan dengan komitmen memang banyak dilakukan oleh ramai pengkaji, namun kajian tentang tajuk ini di NGO yang tidak berasaskan keuntungan masih terlalu sedikit. Oleh itu, kajian ini akan membuka satu cabang ilmu baru serta akan memperluas lagi ilmu kepemimpinan yang terdapat di Malaysia ini khususnya.

Pemimpin turut memperoleh manfaat dari kajian ini kerana mereka dapat memperbaiki kelemahan serta memilih tingkahlaku yang terbaik dalam menjalankan cara kepimpinan mereka. Tingkahlaku kepemimpinan yang baik akan menuju ke arah pencapaian matlamat dengan memberikan kepuasan hati kepada semua pihak serta meningkatkan komitmen kerja tanpa konflik dalam organisasi tersebut (McShane & Von Glinow 2005).

Bagi pengamal sumber manusia pula, kajian ini penting untuk mereka bagi mengenalpasti tingkahlaku pemimpin di organisasi masing-masing bagi melahirkan pekerja bawahan yang komited dalam sesuatu tugas apabila bersama pemimpin mereka.

Kesinambungan terhadap tajuk ini untuk pengkaji yang akan datang boleh dibuat, kajian ini boleh menjadi rujukan mereka di dalam ilmu pengkaedahan penyelidikan. Hipotesis kajian boleh diperkembangkan berdasarkan organisasi atau NGO yang di kaji. Penambahan idea dan kajian yang lebih terperinci lagi mengenai tajuk ini akan menjadikan kajian ini boleh digunakan sebagai rujukan pemimpin di Malaysia khususnya dalam menentukan tingkahlaku mereka.

Memandangkan perbezaan budaya yang ketara antara negara kita yang lebih ke arah ketimuran, maka tingkahlaku pemimpin kita berbeza dari Barat. Kajian yang banyak dibuat adalah berdasarkan tingkahlaku kepimpinan di Barat. Ini mungkin tidak sesuai kepada budaya kita disini. Maka kajian seperti ini amat diperlukan untuk memenuhi keperluan pemimpin kita khususnya.

1.8 Batasan Kajian

Kajian ini hanya dijalankan di NGO yang tidak berasaskan keuntungan dalam bidang kebajikan di sekitar Kuching sahaja. Ini menyebabkan kajian ini tidak dapat mengukur keputusan sebenar tentang tingkahlaku kepimpinan yang mana satu yang akan mewujudkan komitmen yang tinggi dalam kalangan pemimpin di Malaysia. Selain itu, mungkin juga terdapat perbezaan budaya kepimpinan di bumi Sarawak dan Semenanjung Malaysia yang tidak dapat dikaji oleh pengkaji.

Hanya kaedah kuantitatif digunakan di dalam kajian ini. Pengkaji mengambil kira faktor masa yang akan digunakan jika membuat kajian dalam bentuk kualitatif.

Memandangkan kakitangan di NGO tidak ramai, maka di awal kajian, pengkaji mengalami kesukaran untuk mencari responden. Ini kerana kebanyakan pekerja di NGO ini adalah secara sukarela dan mempunyai bilangan yang sangat sedikit. Mereka juga adakalanya tidak mempunyai pejabat sendiri yang membolehkan borang soal-selidik diedarkan secara mudah dan serentak. Mereka hanya akan berkumpul sebulan sekali dan tarikh tersebut, kebanyakannya pengkaji tidak dapat mengikutinya kerana masalah yang belum selesai dari pihak pengkaji. Terdapat juga NGO yang tidak mahu bekerjasama memandangkan tajuk ini dikatakan tidak mempunyai kaitan dengan objektif, nilai dan matlamat penubuhan organisasi mereka. Oleh kerana responden bekerja mengikut syif. Maka proses pengumpulan data juga mengambil masa yang lama kerana pengkaji tidak dapat mengumpul data tepat pada waktu yang dijadualkan. Ini disebabkan oleh bilangan responden yang sedikit di setiap organisasi dan tidak bertugas pada waktu pengumpulan data dibuat.

BAB 2

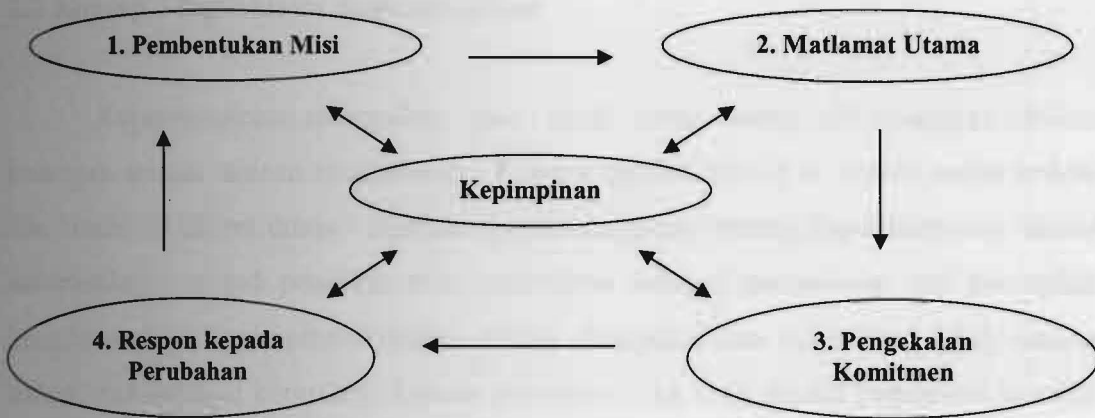
SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.0 Pengenalan

Di dalam bab ini, penghuraian dengan lebih lanjut akan dibuat mengenai kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan pemahaman pengkaji terhadap konsep dan teori-teori berkenaan dengan tingkahlaku kepemimpinan, komitmen kerja serta NGO.

2.1 Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi topik kegemaran, spekulasi dan perdebatan sejak di zaman Plato lagi. Dalam organisasi seluruh dunia, dari perniagaan raksasa konglomerat hinggalah kepada ekonomi teknologi baru semuanya membincangkan topik yang sama iaitu kepemimpinan. Menurut Raelin (2002), kepemimpinan yang baik akan mengekalkan komitmen dan *cohesiveness* di tempat kerja. Ahli komuniti ingin merasakan bahawa mereka adalah sebahagian daripada sesuatu. Pernyataan ini berdasarkan 4 proses kritikal terhadap kepimpinan yang ditunjukkan oleh beliau:



Rajah 2: Empat Proses Kritikal Kepimpinan

Sumber : Joseph A. Raelin (2003) : Creating Leaderful Organization, How To Bring Out Leadership In Everyone. Berrett-Koehler (hal 6-7)

1) Kepimpinan mengambil berat tentang membentuk misi atau hala tuju organisasi. Pada dasarnya, komuniti mesti mengetahui hala tuju sesuatu aktiviti sama ada di letakkan pada permulaan atau di akhir aktiviti.

2) Pembentukan misi hendaklah sentiasa di iringi dengan penjelasan matlamat atau gol organisasi. Sesuatu tugas hendaklah disempurnakan untuk mencapai matlamatnya.

3) Penglibatan dalam pengekalan komitmen dalam kalangan ahli merupakan satu keperluan juga dalam proses kepimpinan. Ini bagi memastikan aktiviti berjalan lancar menuju matlamat.

4) Ahli juga mengkehendaki fleksibiliti dalam menerima perubahan. Perubahan akan mendatangkan alternatif, kejelasan misi dan satu pembentukan baru yang positif.

2.2 Konsep Tingkahlaku Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan satu tajuk yang sering dibincangkan dalam kalangan semua lapisan masyarakat. Kepemimpinan wujud di semua sudut tempat dan situasi di dalam dunia. Apabila membincangkan tentang kepemimpinan, secara automatiknya wujud pengikut atau subordinat sebagai penyokong dan pelengkap kepada sesuatu kepimpinan (Auren, 1980). Pengikut atau subordinat lebih senang dalam memberikan komitmen kepada pemimpin jika tingkahlaku pemimpin tersebut sesuai dan memenuhi kehendak mereka. Menurut Raelin (2003), tingkahlaku kepimpinan terbahagi kepada dua prinsipal iaitu berorientasikan tugas dan tingkahlaku pengekal. Tingkahlaku berorientasi tugas diterangkan dengan perkaitan pemahaman tentang tanggungjawab ahli, tugasan dan mengenai apa yang perlu dilakukan oleh sesuatu kumpulan. Manakala tingkahlaku pengekal adalah mengenai perasaan ambil berat, pemberi semangat dan usaha penggalakan kepada ahli kumpulan, membimbing mereka dan melibatkan mereka di dalam pembuatan keputusan. Walaupun terdapat perbezaan istilah di sini, namun kedua-duanya tetap mempunyai maksud yang sama iaitu berorientasikan tugas dan berorientasikan hubungan.

Walaubagaimanapun, seseorang pemimpin tidak semestinya mempunyai kedua-dua tingkahlaku ini. Terdapat juga pemimpin yang mempunyai keseimbangan dalam kedua-dua tingkahlaku. Namun, terdapat juga yang rendah atau tinggi di dalam salah satu tingkahlaku tersebut. Kedua-dua tingkahlaku ini saling bersandar antara satu sama lain (Mc Shane & Von Glinow 2005).

Dalam membezakan antara tingkahlaku berorientasikan tugas dan hubungan, banyak pengkaji cuba mengenalpasti ciri-ciri yang termasuk di dalam kategori tersebut. Pengkaji-pengkaji tersebut turut menggunakan istilah-istilah seperti autokratik, direktif, dan demokrasi untuk membezakan tingkahlaku kepimpinan.